La formation du tuteur : une priorité dans vos branches !

Fortement recommandée ou obligatoire selon le dispositif mobilisé, la formation tutorale garantit une intégration réussie et un suivi efficace. Transmettre son savoir-faire n'est pas inné, cela s'apprend. Il s'agit de disposer d'outils qui facilitent l'exercice des missions du tuteur (méthode pédagogique...).

Pour qui ?

Tout tuteur, afin de se perfectionner.
Tout salarié, souhaitant le devenir.

Quels contenus ?

Les modules de formation proposés sont adaptés à chaque niveau d'apprentissage de la fonction tuteur et à vos métiers : de la découverte des fondamentaux du tutorat à la transmission des savoirs opérationnels en passant par le suivi de parcours d'acquisition/développement des compétences.
Comptez 2 ou 3 jours de formation (4 au maximum) selon les besoins du tuteur.

Financement : faites appel à l'OPCA DEFI !

L'OPCA DEFI a labellisé un programme de formation « Tuteur » dispensé par 8 organismes de formation sélectionnés sur appel d'offres. La prise en charge des coûts pédagogique est :

- totale pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- modulée pour celles de 10 salariés et plus (50 % minimum).

L'OPCA DEFI finance également les formations tuteur intra-entreprises.

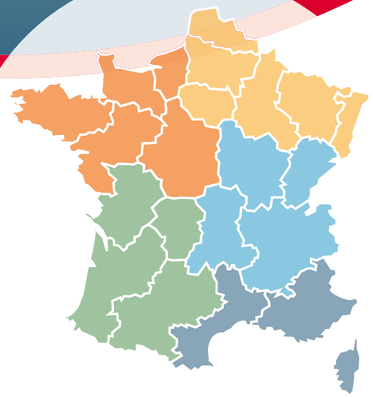
Dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation l'OPCA DEFI participe à la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale à hauteur d'un plafond qui est majoré si le tuteur est âgé d'au moins 45 ans ou accompagne des publics spécifiques (jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, personnes sortant d'un contrat unique d'insertion, bénéficiaires du RSA-revenu de solidarité active, de l'AAH-allocation aux adultes handicapés ou de l'ASS-allocation de solidarité spécifique).

Bon à savoir !
Formations inter ou intra-entreprises : quelles différences ?

Les formations inter-entreprises réunissent des salariés de différentes entreprises, ce qui permet des échanges de pratiques.
Celles organisées en intra visent les salariés d'une même entreprise et présentent l'avantage d'être plus personnalisées.

En savoir plus ? *Pour connaitre les organismes de formation habilités, le contenu des modules de formation et le détail du financement : connectez-vous sur www.opcadefi.fr, rubrique :* Financement et formations / Formation tuteur.

DES QUESTIONS ? Contactez nos services



DÉLÉGATION NORD EST
Délégué Territorial
Philippe MEGNEAUD
5-7 avenue du Général de Gaulle
94 160 Saint Mandé
Tél. 01 58 64 18 30

DÉLÉGATION SUD EST
Déléguée Territoriale
Evelyne LEYENDECKER
Immeuble La Ferrandière
39 rue de la Cité
69 441 Lyon Cedex 3
Tél. 04 72 34 43 57

DÉLÉGATION SUD OUEST
Délégué Territorial
François BRAILLON
Immeuble Pelus Plaza
16 avenue Pythagore
Hall-C - CS 70047
33 692 Mérignac Cedex
Tél. 05 57 29 28 81

DÉLÉGATION CENTRE OUEST
Déléguée Territoriale
Martine SALOTTI
127 rue Saint Marceau
45 100 Orléans
Tél. 02 38 22 10 38

DÉLÉGATION SUD
Déléguée Territoriale
Catherine LESENECHAL
2 rue Henri Barbusse
13 241 Marseille Cedex
Tél. 04 91 14 30 84

Conception/rédaction : Cabinet Boumendil & Consultants - 01 42 68 20 22 - Création/réalisation : IMAGRAPHE - ilagraphe.fr - 02/2014 - 16546
PEFC/10-31-1236

LES GUIDES DE L'OPCA DEFI® POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS L'INDUSTRIE

POINTS DE REPÈRE

DEFInitions

3

Le tutorat

Le tutorat, à quoi ça sert ?

Le tuteur est la personne clé désignée pour assurer l'accueil et l'accompagnement des salariés dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Transmission des savoir-faire professionnels, des savoir-être et de la culture de l'entreprise, suivi de la formation et évaluation des acquis… : ses interventions contribuent au développement des compétences individuelles et collectives dans l'entreprise.

Le tutorat au cœur de la réussite de la professionnalisation

Le tutorat est un gage de qualité et d'efficacité des parcours de formation mis en œuvre au profit des salariés en contrats ou périodes de professionnalisation. C'est aussi une priorité pour les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats de salariés) de votre branche : la désignation d'un tuteur est fortement recommandée voire obligatoire selon le dispositif mobilisé et selon la convention collective nationale de branche applicable.

Qui désigner comme tuteur ?

Peut être tuteur dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, tout salarié de l'entreprise choisi parmi les collaborateurs volontaires et répondant à certains critères : niveau de qualification, expérience professionnelle, compétences à transmettre… L'employeur peut aussi assurer cette fonction.

Quels avantages ?

Pour l'entreprise :

- désigner un tuteur permet d'assurer dans les meilleures conditions la transmission des compétences. Former le tuteur constitue un atout majeur pour réussir l'intégration d'un nouvel embauché et la formation du salarié.

Pour le salarié :

- être accompagné par un tuteur facilite l'apprentissage et l'intégration dans l'entreprise. Il dispose d'un suivi personnalisé tout au long de son parcours de professionnalisation.

Pour le tuteur :

- il peut ainsi être reconnu pour ses qualités de pédagogue et valoriser son expérience professionnelle. Le tutorat crée du lien dans l'entreprise et contribue à développer sa compétitivité.

Le tutorat : mode d'emploi

Choisir un tuteur

Des critères à respecter

Le tuteur est désigné parmi les salariés volontaires de votre entreprise. Employeur, vous pouvez également exercer la fonction tutorale à condition d'en remplir les conditions. Le tuteur désigné dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit correspondre à un profil déterminé.

- **Critère principal :** justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
- **Dans votre branche, d'autres critères peuvent être prévus.** Par exemple, dans la Plasturgie et les Industries chimiques, le tuteur désigné doit être formé à l'exercice de sa mission.

Des spécificités de branche à connaître

- **Connectez-vous** sur www.opcadefi.fr.
- **Sélectionnez la convention collective dont vous relevez** (Industries chimiques, Plasturgie…), puis consultez la rubrique *Entreprises / Financement et formations / Former vos salariés / Le tutorat.*
- **Pour plus d'informations,** contactez votre Conseiller formation.

Bon à savoir !

Contrat de génération : désigner un référent ou un tuteur ?

Afin notamment de faciliter la transmission des compétences dans l'entreprise, les contrats de génération se mettent en place progressivement : les premiers accords dans vos branches ont été signés. C'est un référent qui assure l'accueil et l'accompagnement du jeune embauché et non un tuteur. Toutefois, afin de favoriser les échanges intergénérationnels de compétences, le dispositif du tutorat peut être mobilisé.

A noter : l'accord collectif sur le contrat de génération du 3 juillet 2013, applicable dans les entreprises du médicament, précise que si le contrat conclu avec le jeune est un contrat de professionnalisation, le tuteur assure aussi le rôle de référent.

Repérer les étapes clés pour un tutorat réussi

Anticiper

- **Profitez des entretiens professionnels** afin d'identifier les salariés volontaires pour devenir tuteurs et tester leur motivation.
- **N'oubliez pas de prévoir la formation du tuteur** s'il n'est pas encore formé ou s'il a besoin d'approfondir ses compétences : pédagogiques, relationnelles…
  Pour faciliter l'organisation de la formation et assurer son financement : consultez le site www.opcadefi.fr ou votre Conseiller formation.

Organiser l'activité du tuteur

- **Préservez la qualité de l'encadrement :** un tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrat ou période de professionnalisation ou contrat d'apprentissage (2 si le tuteur est l'employeur).
- **Intégrez les missions du tuteur dans sa charge de travail :** laissez-lui le temps nécessaire pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de professionnalisation. Rappel : l'OPCA DEFI peut prendre en charge le temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale.

Bon à savoir !

Les missions du tuteur

Elles sont définies dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation :

- *accueil et suivi du salarié pendant son parcours d'intégration et de formation ;*
- *aide, information et accompagnement du salarié ;*
- *organisation de la liaison entre les collaborateurs de l'entreprise, l'organisme de formation et le salarié. Et ce, tout en favorisant l'adaptation entre les connaissances acquises auprès de l'organisme de formation et leur mise en pratique dans l'entreprise ;*
- *respect de l'emploi du temps du tutoré ;*
- *contribution à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment en situation de travail ;*
- *participation à l'évaluation des qualifications acquises.*

Ces missions peuvent aussi se décliner lors de l'accueil d'un nouveau collaborateur ou de la mise en place d'autres dispositifs de formation : elles mobilisent des compétences spécifiques indispensables au succès d'une intégration ou d'un parcours de formation.

Valoriser le tutorat dans votre entreprise

- Parce qu'ils transmettent la culture de l'entreprise et contribuent à la pérennisation de ses savoir-faire, les salariés expérimentés choisis comme tuteurs voient leur expérience reconnue. Un atout à ne pas négliger pour maintenir les seniors dans l'emploi.
- Désigner un salarié comme tuteur permet de le faire évoluer. Pensez à prendre en compte l'exercice de cette fonction dans le déroulement de sa carrière.